

Пухова А.Е.

*Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент Галкина Ю.Е.
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: Anzhelika.puhova@yandex.ru*

Стимулирование трудового коллектива организации

Основной задачей создания результативной системы стимулирования трудовой деятельности и оплаты труда является результат поставленных целей организации путем привлечения и удержания высококвалифицированных рабочих, которые будут непосредственно заинтересованы в будущем улучшения предприятия и его количественных и качественных показателей эффективности функционирования. Каждый рабочий должен быть достаточно хорошо мотивирован путем оценки его собственного трудового вклада в конечные финансовые результаты предприятия.

Мотивирование труда должно содержать стимулирование, т. е. разработку такого рода условий, при которых работник будет удовлетворять свои потребности, достигнув прежде установленных результатов показателей. Для этого работника следует мотивировать, подталкивать к результативным действиям. Ни одна система управления не будет хорошо работать, если нет разработанной результативной системы стимулирования трудовой деятельности, т.к. она побуждает каждого отдельного сотрудника и трудовой коллектив в целом к достижению собственных и совместных целей.

В современных условиях для обеспечения результативной деятельности любой организации необходим мотивационный механизм рабочего. Не секрет, что главным мотивирующим фактором для классического сотрудника служит собственная материальная заинтересованность, т.е. заработная плата. Однако, действует множество и других способов, подталкивающих сотрудника организации работать эффективнее. Постоянное повышение эффективности труда, заинтересованности сотрудника в окончательных результатах, регулирование человеческими ресурсами принимает особенную значимость и актуальность.

Обычно выделяют две группы способов управления уровнем мотивированности персонала – материальные и нематериальные, интеграция которых и создает корпоративную систему стимулирования. К материальным мы относим денежные (заработная плата/премии) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.). К нематериальным стимулам мы относим: моральное стимулирование (связанное с потребностями человека в нравственном одобрении, в уважении человека со стороны коллектива); социальное (основанное на потребности сотрудника в самоутверждении, в стремлении занимать определенное положение в обществе); социально-психологическое (связанное с потребностью человека в общении).

Таким образом, можно сказать, что стимулирование сотрудников в организации является одним из центральных мест в управлении персоналом, а ориентация работников на достижение поставленных целей организации является главной задачей руководства персоналом.

Литература

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Глава 8, п. 6 // Управление персоналом: Учебник. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2014.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом. / Д.А. Аширов — М.: ТК Велби, 2019. (гриф) — 220с.
3. Аширов Д.А. Стимулирование предприятия. / Д.А. Аширов — М.: Проспект, 2018. (гриф) — 237 с.